

Exprimez-vous dans l'enquête Great Place To Work du 3 au 24 novembre pour obtenir vos droits !

Revendications et propositions AVENIR commentées :

1/ AVENIR demande une augmentation générale de 30 Euros par mois pour chaque salarié dès le 1^{er} janvier 2022.

→ Cette augmentation minimale est nécessaire pour compenser toute éventuelle perte du net et les surcoûts liés à la disparition des téléphones fixes au travail

2/ AVENIR demande une enveloppe d'augmentation répartie de la manière suivante :

- Augmentation de 3% minimum de la masse salariale pour janvier 2022 par rapport à décembre 2021 pour les salariés ETAM et IC 1.1 à 3.2
- Augmentation de 2% maximum de la masse salariale pour janvier 2022 par rapport à décembre 2021 pour les salariés IC 3.3 et DHG
- limitation à un facteur de 20 entre l'augmentation individuelle la plus basse (hors ajustement obligatoire) et l'augmentation la plus haute (hors promotion).

→ Ceci est un minimum en fonction des résultats de l'entreprise et des efforts des salariés. Le facteur de 20 limitera les augmentations trop faibles et trop hautes.

3/ AVENIR demande la négociation concernant les primes sur objectifs et les salaires variables, la méthodologie de fixation des objectifs et des formules de calcul du salaire variable (prime sur objectifs)

4/ AVENIR demande la négociation des règles concernant les diverses primes y compris exceptionnelles (Long Time Incentive et autres) pour définir les critères d'éligibilité, d'attribution et de montants

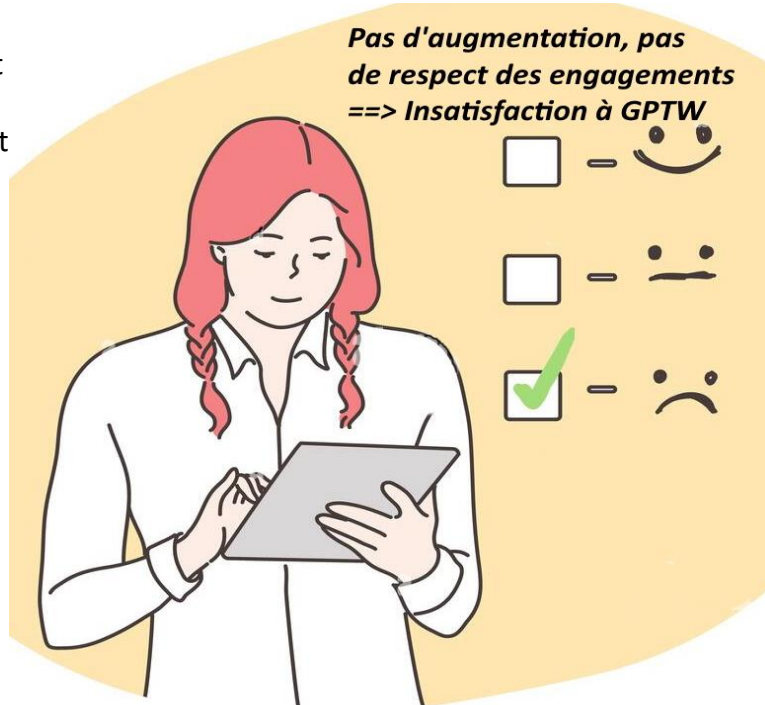
5/ AVENIR demande la négociation concernant le partage de la valeur ajoutée c.à.d. les données sur les incentives, les stock-options et les divers autres avantages.

→ pour 3/ 4/ et 5/ Actuellement l'entreprise ne respecte pas ces obligations légales

6/ AVENIR demande un plan d'action pour régulariser les inégalités professionnelles en faisant une analyse par classification Syntec et par fonction exercée selon le référentiel métier et l'accès, sans étape préalable de demande, aux données RGPD y compris CRH pour chaque salarié.

La direction attend vos messages 2021 par l'enquête GPTW. Répondez à la politique d'augmentation salariale pratiquée malgré vos efforts et aux résultats des CRH.

*Pas d'augmentation, pas de respect des engagements
==> Insatisfaction à GPTW*



Négociations annuelles obligatoires des salaires et des conditions de Travail

Une analyse quantitative et qualitative concernant les salariés non augmentés depuis 5 ans par entreprise avec détail des corrections décidées par la direction et des plans d'action de formation pour chacun et le % de réalisation et les motivations des constats d'échec.

→ Le secteur d'activité de SOPRA STERIA est trop porteur et incompatible avec ces échecs.

7/ AVENIR demande le décompte et le paiement des heures supplémentaires et des mesures concrètes en ce sens.

Les pressions sur les salariés qui déclarent des heures supplémentaires doivent devenir prohibées.

8/ AVENIR demande la prise en charge intégrale, selon les plafonds URSSAF, des frais réels pour la réalisation des missions.

AVENIR demande le paiement d'un forfait transport (forfait mobilités durables ...) à chaque salarié.

AVENIR demande la négociation concernant les avantages en nature comme les véhicules ou les appartements de fonction ou autres prises en charge des frais au-dessus des seuils URSSAF ou en dehors des règles appliquées aux salariés.

9/ AVENIR demande la négociation du plan d'actionnariat salarié et l'application d'une décote de 20% du prix d'achat en plus de l'abondement de l'employeur car les opérations se font au moment de l'année où l'action est au niveau le plus haut.

10/ AVENIR demande la modification de la formule de calcul de réserve spéciale de participation à 10% du bénéfice net. C'est un minimum pour les salariés.

11/ AVENIR demande la correction du système de paie concernant le calcul exact de l'indemnité de congés payés versée en maintien de salaire les mois où les CP sont pris pour effectuer le calcul exact de l'indemnité de congés payés supplémentaire afin de respecter la règle du 1/10^e. Le calcul empirique actuel de la direction n'est pas défendable du moment où le calcul n'est plus fait à la main mais intégré au système de paie.

AVENIR demande d'intégrer les salaires variables et les compléments versés pour respecter le salaire minimum à l'assiette de calcul de l'indemnité de Congés payés.

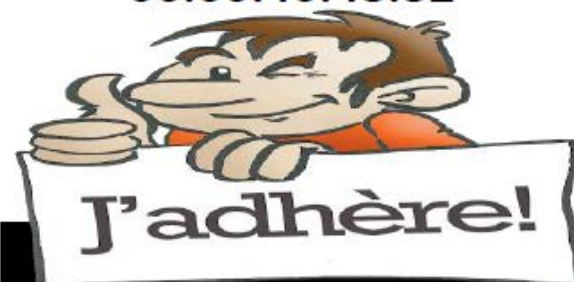
12/ AVENIR demande la correction du calcul de la prime de vacances pour correspondre au 1/10^e des indemnités des congés payés réellement pris sans calcul empirique.



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



L'enquête Great Place To Work est un outil de pression important qui reflète tout mécontentement

Données supplémentaires demandées à la direction:

A/ Le tableau d'ancienneté moyenne dans chaque classification par genre au 31/12/2020 a été joint à l'accord égalité 2021 et donne un premier niveau d'information.

AVENIR demande ce même tableau avec un niveau supplémentaire de détail par fonction exercée dans chaque classification selon le référentiel métier de l'entreprise.

→ Les salariés n'ont pas une évolution professionnelle régulière par manque d'intérêt de la direction pour la gestion de carrière de ses salariés. D'ailleurs il n'y a pas de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans l'entreprise malgré l'obligation légale de négociation

B/ Le tableau de rémunération annuelle moyenne brute par classification et par genre au 31/12/2020 a été joint à l'accord égalité 2021 et donne un premier niveau d'information.

AVENIR demande ce même tableau avec un niveau supplémentaire de détail par fonction exercée dans chaque classification selon le référentiel métier de l'entreprise pour :

- Les salariés en région parisienne
- Les salariés hors région parisienne

→ Ceci permettra de limiter l'influence des données en Région Parisienne sur les moyennes en Région.

C/ AVENIR demande le nombre de salariés en modalité RTT 2 par entreprise dont le salaire mensuel est inférieur à 0,85 fois le PMSS.

Quel est le coût pour l'entreprise si elle accepte le passage de ces salariés en modalités RTT heures 36H50' par semaine pour ceux qui le demandent ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle comptabilise et paie les heures supplémentaires réalisées à partir de la 35^e heure pour ces salariés qui constate l'invalidité du forfait heures 38H30' ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle augmente ces salariés pour atteindre ce minimum de 0,85 fois le PMSS prévu par accord ?

→ La direction a intérêt à remédier à la situation de ces salariés lésés sans plus tarder



Vos réponses à l'enquête Great Place To Work seront déterminantes pour vos droits

D/ Le nombre de salariés en modalité RTT 2 par entreprise dont la rémunération annuelle au 31/12/2020 a été inférieure au PASS

Quel est le coût pour l'entreprise si elle accepte le passage de ces salariés en modalités RTT heures 36h50' par semaine pour ceux qui le demandent ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle comptabilise et paie les heures supplémentaires à partir de la 35^e heure pour ces salariés qui constate l'invalidité du forfait heures 38H30' ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle augmente ces salariés pour atteindre ce minimum en rémunération prévu par accord ?

→ La direction prétend depuis des années qu'elle complète le salaire au 31/12 ou à l'établissement du solde de tout compte si la rémunération du salarié en modalité RTT 2 n'atteint pas le PASS mais ne fait pas de reporting ou de contrôle sur le sujet. Ce n'est pas sérieux. Depuis peu, la direction a même oublié cet engagement.

E/ Le nombre de salariés en forfait jours par société qui n'ont pas la classification IC 3.1 et supérieure et dont la rémunération annuelle au 31/12/2020 est inférieure à 2 fois le PASS.

Quel est le coût pour l'entreprise si elle accepte le passage de ces salariés en modalités RTT heures 36h50' par semaine pour ceux qui le demandent ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle comptabilise et paie les heures supplémentaires réalisées à partir de la 35^e heure pour ces salariés qui constatent l'invalidité du forfait jour ?

Quel est le coût pour l'entreprise si elle augmente ces salariés pour atteindre ce minimum de 2 fois le PASS selon l'accord Syntec ?

→ La direction prétend que l'accord d'entreprise lui permet de contourner la règle Syntec

F/ Le nombre de salariés par entreprise qui n'ont pas eu au moins un entretien professionnel tous les 2 ans depuis 2014 ?

Quel est le nombre des bilans à 6 ans des entretiens professionnels réalisés par entreprise et le % ? Quand la société versera la compensation légale au compte CPF par salarié lésé ?

G/ Toutes les données et informations concernant la mutuelle et la prévoyance dans l'UES SOPRA STERIA (documents communs et documents spécifiques entreprise par entreprise).

**la Direction refuse l'augmentation
générale de 30 € par principe !**

